

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. KIMIA FARMA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area**

Oleh :

**IRMA YANTI FEBRIANI
11.860.0332**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2012**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. K mia Farma Medan
Nama Mahasiswa : Irma Yanti Febriani P
No. Stambuk : 11.860.0032
Bagian : Psikologi Industri Dan Organ sasi

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I


(Nini SriWahyuni, S.Psi, M.Pd)

Pembimbing II

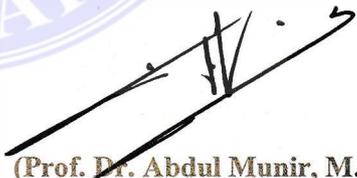

(Zuhdi Budiman M.Psi)

Mengetahui :

**Kepala Bagian
Industri dan Organisasi**


(Rahmi Lubis, S.Psi,M.Psi)

D e k a n


(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Lulus:
Januari 2013

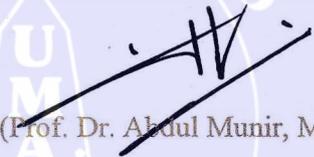
DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

Januari 2013.

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

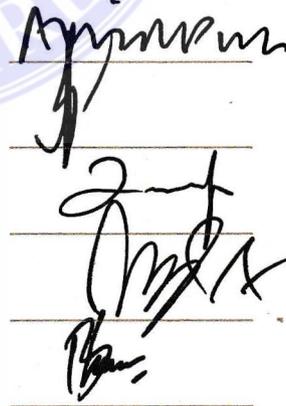
DEKAN


(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Hj. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, MSi
2. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd
3. Zuhdi Budiman S.Psi, M.Psi
4. Rahmi Lubis S.Psi, M.Psi
5. Baby Hasmayni, S.Psi M.Si



ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. KIMIA FARMA MEDAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara iklim organisasi dengan prestasi kerja, dimana yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan PT. KIMIA FARMA MEDAN yang berjumlah 50 orang.

Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam teori landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi : terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan prestasi kerja pada karyawan PT. KIMIA FARMA MEDAN, semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula prestasi kerja. Sebaliknya semakin rendah iklim organisasi, maka semakin rendah pula prestasi kerja.

Dalam upaya membuktikan hipotesis tersebut digunakan metode analisis data product moment, dimana berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil berikut. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan nilai personal dengan prestasi kerja, dimana koefisien diterima (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2=0.406$. ini menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja disebabkan iklim organisasi sebesar 40.6%.

Dari 50 karyawan yang diteliti terdapat 5 orang yang mempunyai prestasi kerja pada kategori tinggi (10%), 39 orang dengan kategori sedang (78%), dan sebanyak 6 orang dengan kategori rendah (12%). Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi karyawan di PT. KIMIA FARMA MEDAN memiliki prestasi kerja dengan kategori sedang.

Kata kunci : iklim organisasi dengan prestasi kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terpujilah Tuhan Yesus yang telah memampukan penulis untuk menyelesaikan karya ilmiah yang telah memberikan kasih karunia-NYA kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Medan Area dengan judul **“Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan PT Kimia Farma Medan”**.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Penulis telah banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

- Kedua orang tuaku, Papaku Firman Purba (Alm) dan Mamaku Emaruliana br. Saragih.
- Serta untuk saudara-saudaraku, Jhon Priyanto Purba, Janier Ogest Purba, Enita Purba, Jhon Fredy Purba, Boy Truly Purba.
- Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Ibu Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I, yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya ditengah-tengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan dan saran-saran kepada penulis.
- Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing II, yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya ditengah-tengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan dan saran-saran kepada penulis.
- Ibu Anna Wati D Purba, S.Psi, M.Si selaku Ketua Sidang Meja Hijau saya yang telah meluangkan waktu dan memberikan saran kepada penulis.

5. Ibu Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Tamu Sidang Meja Hijau. Terimakasih atas waktu, motivasi, dan masukan yang diberikan kepada penulis.
7. Ibu Babby Hasmainy selaku dosen Sekretaris Sidang Meja Hijau. Terimakasih buat waktu, dan motivasi yang diberikan.
8. Kepada Ibu Ir.Azwana, M.P selaku kepala BAA UMA yang selalu setia mendukung dan memotivasi penulis.
9. Seluruh staf admisnistrasi Kak Pida, Bang Dian, Bang Samsir, Bang Mimi, Bang Janer Sijabat dan karyawan di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
10. Kepada Bapak Budi kepala di PT Kimia Farma dan Bapak Maryono selaku staf di PT Kimia Farma Medan yang telah memberikan ijin penlitian, dan memberikan data mengenai prestasi kerja karyawan kepada penulis.
11. Buat seluruh karyawan di PT Kimia Farma yang telah mau meluangkan waktu untuk mengisi angket penelitian penulis.
12. Buat sahabatku Tommen Hutagalung, S.Psi, dan Marlina, S.E yang selalu setia membantu, menasehati, memotivasi penulis serta mendoakan penulis.
13. Buat adik-adikku Eva Yunita Purba, Mawarlina Hutagalung, Lorensia Purba, Ekalisa Pakpahan, Rahel Alvionika Siahaan, Sri Maharani Kaban, Dahlia Elfrida Gultom, Pepi Erlinawati Tambunan, Karta Sinaga yang mendukung penulis dalam doa serta motivasi.

Akhir kata semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara-Saudari dan Rekan-rekan sekalian. Penulis berharap sikripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 10 Januari 2013.

Penulis

Irma Yanti Febriani Purba



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
UCAPAN TERIMAKASIH.....	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian.....	5
C. Manfaat Penelitian	5
1. Manfaat Teoritis	6
2. Manfaat Fraktis	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Prestasi Kerja Karyawan	7
1. Pengertian Prestasi Kerja	9
2. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	11
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	13
4. Beberapa Metode Penilaian Prestasi Kerja	15
B. Iklim Organisasi	18
1. Pengertian Iklim Organisasi	18
2. Aspek-aspek Dari Iklim Organisasi	19
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	23
C. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja.....	26

D. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Variabel Penelitian	28
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	28
C. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel	29
D. Metode Pengumpulan Data	29
1. Skala Iklim Organisasi	30
2. Prestasi Kerja.....	30
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	32
1. Validitas Alat Ukur	32
2. Reliabilitas Alat Ukur.....	33
F. Metode Analisis Data	34
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Subjek Penelitian	36
B. Pelaksanaan Penelitian	37
1. Persiapan Administrasi.....	37
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	37
3. Pelaksanaan Penelitian (<i>Try out terpakai</i>)	38
C. Hasil Penelitian	40
1. Uji Asumsi.....	41
2. Hasil Perhitungan Analisa Korelasi Product moment.....	42
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	44
D. Pembahasa	46
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan ekonomi, teknologi dan informasi mempercepat terjadinya era globalisasi. Salah satu ciri dari era globalisasi ini adalah tingginya kompetisi serta tuntutan kualitas suatu produk dan pelayanannya. Untuk mampu mengantisipasi tuntutan perubahan jaman ini maka diperlukan perusahaan yang memiliki kebijaksanaan yang fleksibel yang mampu bersaing dengan perusahaan yang lain.

Menurut Schein (1985) bahwa syarat organisasi yang memiliki fleksibilitas adalah organisasi yang memiliki manajemen yang baik, yang mampu memberdayakan semua sumber daya (*resources*) terutama sumber daya manusia berkembang, yang tangguh dan berkualitas baik pada ketrampilan kerja maupun aspek kepribadian yang menunjang kesuksesan kerja. Kotler dan Treeman (1989) dan Siegel dan Lane (1987) juga mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia yaitu karyawan yang berkualitas diharapkan akan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau disebut dengan prestasi kerja.

Menurut Stoner dan Freeman (1989) dalam mencapai prestasi kerja banyak aspek yang mempengaruhi, diantaranya aspek yang ada dalam diri karyawan (*internal potensial*) dan aspek yang ada diluar diri karyawan atau dalam perusahaan (*environment aspects*).

Aspek internal yang dimaksud diatas, meliputi semua potensi yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya pendidikan, pengalaman, inteligensi, kepribadian, emosi maupun motivasi pekerja. Sedangkan aspek eksternal adalah semua aspek dalam perusahaan yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain sistem manajemen, kepemimpinan, penggajian, beban kerja dan juga kondisi atau situasi sosial serta keadaan fisik perusahaan. Disamping itu termasuk juga aspek situasi sosial kerja yaitu hubungan antara pekerja, hubungan perusahaan dengan lingkungan perusahaan, serta aspek lingkungan pekerja yang menyangkut keadaan keluarga, hubungan kemasyarakatan dan status sosial pekerja. Ditegaskan oleh Schein (1985) dan juga Siegel dan Lane (1987) bahwa prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi potensi yang ada dalam diri karyawan dan kebijaksanaan serta kondisi perusahaan terhadap karyawan

Menurut Maier (1989) prestasi kerja atau "*job performance*" adalah ukuran prestasi kerja yang didasarkan atas evaluasi terhadap hasil-hasil kerja dari karyawan. As'ad (1987) memberikan pendapat bahwa penampilan kerja (*job performance*) adalah merupakan suatu hasil yang diperoleh karyawan yang didasarkan atas suatu standart evaluasi kerja yang berlaku pada pekerjaan.

Dari sekian banyak aspek yang ada dalam perusahaan (*environment aspects*) yang mempengaruhi prestasi kerja, salah satu diantaranya adalah aspek yang ada dalam perusahaan yaitu iklim organisasi. Menurut Steers (1979) Halpin dan Corfts (dalam Gibson, dkk 1985) bahwa iklim organisasi adalah merupakan penilaian karyawan terhadap semua aspek yang ada dalam perusahaan seperti sistem

DAFTAR PUSTAKA

- Altman. G. H, 1997. *Climate Organization*. McGraw Hill. New York
- Arikunto. R. D. 1989. *Perilaku Organisasi*. PT. Gramedia Jakarta.
- As'ad M. 1995. *Psikologi Industri, Edisi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
Liberty.
- Atkinson. RL. Atkinsonm RC. Hilgrad. E. R (1996). *Pengantar Psikologi I*.
Jakarta : Erlangga.
- Azwar, S.1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Davis and Jhon W. Newstrom. 1994. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid I – Edisi
VII. Erlangga.
- Davis. S. 1987. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Hadi. S. 1988. *Analisa Regresi*. Yogyakarta. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi
Universitas Gajah Mada.
- Herdarachman. dkk. 1993. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta. BPFE.
- Mayer, Jhon P et.al 1989. “*Organizational Commitmen and Job Performance :It's
The Nature of The Commitmen That Counts*”. *Jurnal of Applied
Psychology*. Vol: 74 No. 1.
- Mawarni. 1998. *Hubungan Antara Dorongan Berinisiatif dengan Prestasi Kerja*.
Pada Karyawan PT. Mujur Timber Sibolga. Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area.
- Poerdarminta, W.J.S, 1982. *Kamus Umum Dalam Kepemimpinan*. Jakarta: Balai
Pustaka
- Schein E. H. 1985. *Psikologi Organisasi*. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
Jakarta.

Siagian. P.S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.

Smith. P.B.et.al 1986. "Groups Within Organization". Harper & Row New

Steers R M & Porter W L 1997. *Motivation and Work Behavior*. Ed. Mc Graw
Hill. New York.

Wexley. WN dan Yukl. GA. 198. *Perilaku Organisasi & Psikologi Personalia*.
Jakarta : Bina Aksara.



DATA IDENTITAS DIRI

Nama :
Alamat :
Jenis Kelamin :
Etnis/ Suku Bangsa :

PETUNJUK

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, anda diminta untuk membaca dan memahami pernyataan-pernyataan tersebut, kemudian pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak jawaban yang telah disediakan.

- SS : Apabila anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
S : Apabila anda setuju dengan pernyataan tersebut.
TS : Apabila anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
STS : Apabila anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Contoh

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kepala saya sakit ketika bangun tidur				

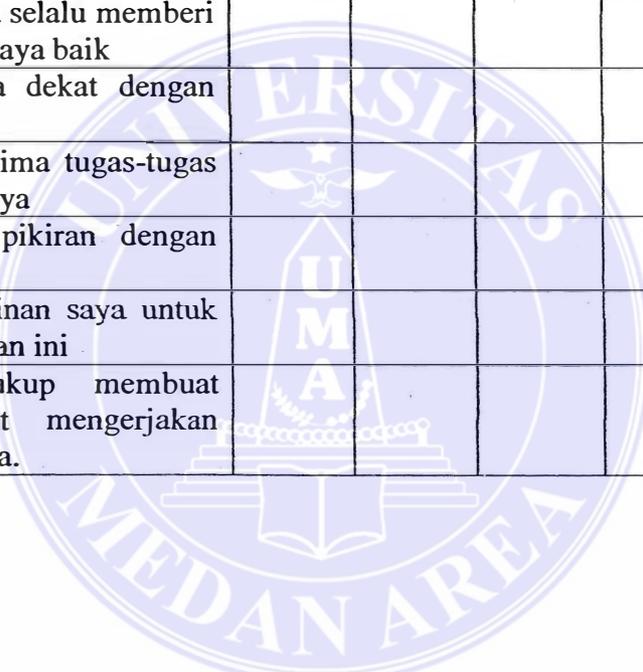
Apabila anda salah memilih jawaban, anda bisa menggaris jawaban yang salah dan kembali memberikan tanda silang pada jawaban yang anda anggap benar.

Contoh

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kepala saya sakit ketika bangun tidur				

Selamat mengerjakan

	atasan saya menjadi pusing				
9	Atasan saya selalu menekan dan menuntut tanpa mempertimbangkan usaha kami				
0	Saya sering merasa benci sama atasan				
1	Saya dan teman-teman tidak suka mencampuri urusan orang lain				
2	Saya merasa teman-teman kurang mendukung gagasan saya				
3	Saya merasa atasan sering menghambat tugas saya				
4	Kalau saya menghadapi suatu masalah, teman-teman selalu membantu saya				
5	Saya merasa atasan saya selalu memberi dukungan agar prestasi saya baik				
6	Saya rasa kami semua dekat dengan atasan kami				
7	Saya selalu siap menerima tugas-tugas yang diberikan atasan saya				
8	Saya sering bertukar pikiran dengan teman sekerja saya				
9	Tidak sedikitpun keinginan saya untuk berpindah dari perusahaan ini				
0	Persaingan disini cukup membuat karyawan bersemangat mengerjakan setiap tanggungjawabnya.				



	semua karyawan mendapatkan bonus atau tunjangan pesangon				
	Suasana di kantor ini mendorong saya untuk bekerja dengan cara yang lebih giat				
	Atasan sering ikut campur dalam pengambilan keputusan yang seharusnya ditentukan sendiri oleh saya sebagai bawahan				
	Saya dibingungkan oleh peraturan yang sering berubah di kantor ini				
	Banyak keputusan-keputusan yang diambil oleh pimpinan organisasi yang akhirnya tidak dapat dijalankan				
	Perusahaan tidak memberikan fasilitas pada karyawan untuk mengembangkan kemampuan				
4	Peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan ini mempermudah saya dalam melakukan fungsi-fungsi pekerjaan				
5	Saya merasa pembicaraan rekan kerja sering terkesan kaku				
6	Saya merasa disini sulit untuk mencari teman yang dapat dipercayai				
7	Kalau ada perusahaan lain rasanya saya ingin pindah dari sini				
8	Kami merasa jauh dengan pimpinan kami				
9	Jarang ada teman membantu kalau saya bermasalah				
0	Kalau liburanpun karyawan disini jarang pergi rekreasi bersama				
1	Saya merasa teman bekerja sangat mudah diajak berdiskusi				
2	Saya sebenarnya mudah bosan dan jenuh di perusahaan ini				
3	Atasan saya sangat kaku dan sulit diajak berkelakar				
4	Persaingan disini sering membuat sakit hati				
5	Pekerjaan saya ini sering membuat saya stress				
6	Teman-teman saya sangat sulit diminta bantuan				
7	Teman-teman saya sangat pelit kalau diminta sesuatu informasi				
8	Ingin rasanya agar saya dapat membuat				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menghargai pimpinan perusahaan saat ini				
2	Saya dapat memahami dengan jelas aturan yang ada di perusahaan ini				
3	Perusahaan ini membutuhkan semangat saya dalam bekerja				
4	Atasan saya sangat mencurigai kami semua				
5	Teman-teman kurang menyukai atas keberhasilan saya dalam bekerja				
6	Saya malas kalau dipanggil atasan saya				
7	Tugas-tugas yang diberikan oleh atasan pada umumnya menantang saya untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan				
8	Perusahaan memberi kesempatan kepada saya untuk mencapai hasil kerja sehingga saya menjadi lebih bergairah dalam bekerja				
9	Saya sering diberi kesempatan oleh perusahaan untuk menyampaikan gagasan atau usul				
10	Saya diberi tanggung jawab penuh oleh perusahaan untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan saya sendiri				
11	Saya dapat menerima standar-standar penilaian kerja yang berlaku di organisasi ini				
12	Ketika saya membuat kesalahan, Pimpinan tidak segan-segan memberikan teguran kepada saya				
13	Saya mendukung ide-ide baru dari rekan kerja yang lain				
14	Saya kurang dapat menerima cara pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan				
15	Saya pernah tersisih dari tempat lingkungan saya bekerja sehingga saya tidak merasakan kehangatan				
16	Pimpinan saya mampu mengambil keputusan dengan tepat				
17	Perusahaan memberikan banyak kesempatan kepada saya untuk membahas masalah yang berkaitan dengan pekerjaan				
18	Ada waktu-waktu tertentu dimana kami				

PT Kimia Farma Trading & Distribution

dan, 27 September 2012

20 /02/BA/SDM/09/12

pada Yth.
akil Dekan
KULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
Kolam No. 1 Medan Estate
Ip.7366878,7364348

engan Hormat,

Perihal : Izin Penelitian

hubungan dengan surat Saudara No.1083/FO/PP/2012 tanggal 22 Juni 2012
Perihal Pengambilan Data guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan antara
Tim Organisasi dengan Prestasi Kerja Karyawan PT.KIMIA FARMA Medan", dengan
kami sampaikan bahwa pada prinsipnya Kami menyetujui untuk menerima dan
memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian kepada mahasiswa Saudara:

Nama : Irma Yanti Febrianti Purba
NPM : 11.860.0332
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Demikian Kami sampaikan, atas perhatiannya Kami ucapkan terima kasih.

ormat Kami,

farma
NG MEDAN

rs. Budi Asmono, Apt
Branch Manager

embusan:
- Arsip

ma

UNIVERSITAS MEDAN AREA

KM 9 No.59 A Medan 20148 Tel. 061 7860468, 7860482, 7860084 Fax. 061 7860191
kftd.biz. www.kftd.biz

PT Kimia Farma Trading & Distribution

Medan, 17 Oktober 2012

: 459/02/BA/SDM/10/12

p : -

Kepada Yth.
Wakil Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Jl. Kolam No.1 Medan Estate
Medan
Telp. 7366878, 7364348

Dengan hormat,

Perihal : Surat Keterangan Riset

Dengan ini kami menerangkan bahwa mahasiswa Saudara yang tersebut di bawah ini :

Nama	: Irma Yanti Febrianti Purba
NIM	: 11.860.0332
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

telah melakukan riset di perusahaan kami dengan judul skripsi "Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Medan" pada tanggal 20 September s.d. 5 Oktober 2012.

Kami harapkan hasil riset tersebut dapat juga dikirimkan kepada kami.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Hormat kami,


ABANG MEDAN

Budi Asmono, Apt
Branch Manager

Tembusan: Yth.
- Arsip

arma